

Adaptação e evidências de validade de Escalas de Identidade Profissional para estudantes • pág. 119-137
DOI: https://doi.org/10.14195/1647-8606_63-1_7

Adaptação e evidências de validade de Escalas de Identidade Profissional para estudantes

Gessica Aparecida Nunes Rossi¹ e Marina Cardoso de Oliveira²

Resumo

A identidade profissional é central para a compreensão da construção da carreira, em especial durante as transições para o trabalho. Cientes da importância desse constructo, o objetivo deste estudo foi adaptar para a língua portuguesa e apresentar evidências de validade de duas escalas direcionadas a estudantes em formação profissional: Escala de Clareza da Identidade Profissional (ECIP) e Escala de Identidade Profissional de Macleod Clark (EIP). O estudo dividiu-se em duas etapas: validade de conteúdo e validade da estrutura interna e convergente. Nesta última etapa participaram 424 universitários, de ambos os sexos, subdivididos em duas amostras independentes. Realizou-se análise fatorial confirmatória, testes de correlação e de confiabilidade. Após as análises fatoriais, a ECIP manteve sua estrutura original, enquanto a EIP precisou ser ajustada com a redução de itens. Os testes de confiabilidade e das correlações sinalizaram boas evidências de fidedignidade e de validade convergente das medidas. Conclui-se que as versões adaptadas para a língua portuguesa das duas escalas de identidade profissional apresentam qualidades psicométricas satisfatórias e podem ser utilizadas em futuras pesquisas sobre o tema. Espera-se que os resultados contribuam com estudos transculturais sobre a identidade profissional de estudantes em formação.

Palavras-chave: identidade profissional; transição de carreira; estudantes

1 Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, Brasil. Email: gessicaanr@hotmail.com. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8589-2949>

2 Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), Grupo de Pesquisa em Educação e Construção da Carreira (GPECC), Minas Gerais, Brasil. Email: mco.uftm@gmail.com. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8715-2853>

Recebido a 06-10-2018 e aprovado a 26-05-2020

Adaptation and validity evidences of Professional Identity Scales for students

Abstract

Professional identity is a central construct to understand career construction, especially during transitions to work. Aware of the importance of this construct, the objective of this study was to adapt to Portuguese and to present the validity evidences of two scales directed to students in professional education: The Clarity of Professional Identity (ECIP) and the Macleod Clark Professional Identity (EIP). The study was divided into two stages: content validity, and internal structure and convergent validity. In this last stage participated 424 university students, of both sexes, subdivided in two independent samples. Confirmatory factor analysis, correlation and reliability tests were performed. After the factor analysis, the ECIP maintained its original structure, while the EIP needed to be adjusted by reducing items. The reliability and correlation tests signaled good evidences of trustworthiness and convergent validity of the two measures. It is concluded that the adapted versions of both professional identity scales have satisfactory psychometric qualities and can be used in future research on the topic. We expect that the results can contribute to cross-cultural studies of the professional identity of students in professional education.

Keywords: professional identity; career transition; students

INTRODUÇÃO

As transformações sociais, econômicas e políticas que caracterizam a sociedade contemporânea têm impactado vários fenômenos psicossociais, dentre eles o processo de construção da carreira. Nas duas primeiras décadas do século XXI, as transições de carreira tornaram-se mais frequentes do que eram antes, o que exige dos indivíduos habilidades para mobilizar diferentes estratégias identitárias que sirvam como referências para a construção de projetos e planos de ação em um mundo dinâmico e instável (Ribeiro, 2014). Assim, o constructo identidade profissional passou a ser central para a compreensão do processo de construção da carreira, em especial durante os períodos de transição (Andrianto, Jianhong, Hommey, Damayanti, & Wahyuni, 2018).

No tocante às inúmeras transições de carreira, existe uma que se situa na interface universidade-trabalho, cujo desenvolvimento acontece de maneira progressiva ao longo da graduação, estendendo-se até à inserção e adaptação ao trabalho e aos novos papéis sociais (Lent, Hackett, & Brown, 1999; Savickas, 1999; Vieira, Caires,

& Coimbra, 2011). De modo geral, com a conclusão da graduação, os estudantes vivenciam uma ruptura na identidade consolidada vinculada ao papel de estudante, o que exige dos recém-graduados a construção de uma nova identidade associada ao papel de trabalhador e ao seu grupo profissional (Ng & Feldman, 2007; Oliveira, 2014).

A identidade profissional pode ser definida como um conjunto de atitudes, valores, conhecimentos, crenças e habilidades que são compartilhados por pessoas que fazem parte de um mesmo grupo profissional (Adams, Hean, Sturgis, & Clark, 2006). Estudos mostram que a identidade profissional está associada a maiores taxas de conclusão da graduação, de sucesso na transição universidade-trabalho e de melhores oportunidades no mercado de trabalho (Ng & Feldman, 2007; Worthington, Salamonson, Weaver, & Cleary, 2013). Por suas características, a construção da identidade profissional na transição para o trabalho deve ser tratada, tanto pelo graduando quanto pelas universidades, como uma etapa importante do percurso formativo, tornando essencial compreendê-la (Oliveira, 2014). Tradicionalmente, pesquisas sobre o tema têm sido conduzidas priorizando metodologias qualitativas, havendo demandas para a realização de estudos quantitativos (Worthington et al., 2013).

À vista disso, existe a necessidade de acesso a instrumentos de medida psicometricamente adequados capazes de avaliar o constructo em suas diferentes facetas. Reafirmando o pensamento de Carvalho et al. (2019), acredita-se que, quando existem instrumentos disponíveis na literatura sobre um constructo de interesse, é mais pertinente adaptá-los buscando evidências de sua validade do que construir novas medidas. Adicionalmente, o processo de adaptação transcultural de medidas já existentes é mais simples e rápido quando comparado à construção de novas medidas. Outra vantagem da adaptação é a possibilidade de comparações transculturais e generalização de resultados na mesma perspectiva teórica e com a mesma medida em vários contextos (Borsa, Damásio, & Bandeira, 2012).

Cientes destas recomendações, pesquisadores interessados no estudo da temática identidade profissional fizeram levantamentos bibliográficos para identificar medidas existentes e suas características psicométricas (Cowin, Johnson, Wilson, & Borgese, 2013; Matthews, Bialocerkowski, & Molineux, 2019). Dentre os instrumentos relacionados à identidade profissional de estudantes em período de formação profissional disponíveis na literatura internacional, destacaram-se a Escala de Clareza da Identidade Profissional (*Clarity of Professional Identity Scale*) criada por Dobrow e Higgins (2005), nos Estados Unidos, e a Escala de Identidade Profissional de Macleod Clark (*Macleod Clark Professional Identity Scale*) desenvolvida por Adams et al. (2006), no Reino Unido.

A Escala de Clareza da Identidade Profissional (ECIP) foi desenvolvida para testar o quanto a construção de uma rede social (*networking*) influencia a identidade

profissional ao longo do tempo. Trata-se de uma medida unidimensional composta por quatro itens que em conjunto avaliam o quanto o estudante em formação possui uma noção nítida e clara da sua identidade enquanto profissional. No estudo original, Dobrow e Higgins (2005) reportaram como evidências de validade o índice de confiabilidade e os indicadores de correlações da medida com outras variáveis. Os resultados apresentados sugerem boas evidências psicométricas, com um alfa de Cronbach de .90 e correlações altas, acima de .76, com as medidas de planejamento de carreira, autoeficácia de carreira e percepção de sucesso.

Em 2013, Cowin et al. reportaram as características psicométricas da ECIP em uma amostra de estudantes australianos. Os pesquisadores realizaram análises fatoriais exploratórias e confirmatórias e teste de confiabilidade. Os resultados da análise fatorial exploratória mostraram que os quatro itens da escala saturavam, como esperado, em um único fator que explicou 62% da variância acumulada. De acordo com os autores, os indicadores da análise fatorial confirmatória mostraram um ajustamento aceitável da medida na maioria dos indicadores analisados ($\chi^2 = 23.29$, $p = .001$; GFI = .94; RMSEA = 0.26). A confiabilidade, avaliada por meio do alfa de Cronbach foi de .76. Em conjunto, os resultados apresentados por Cowin et al. (2013) acrescentaram novos indicadores psicométricos à ECIP e, apesar de alguns índices serem menores do que os apresentados no estudo original, estão dentro dos padrões e sinalizam evidências satisfatórias da qualidade psicométrica da medida.

Já a Escala de Identidade Profissional de Macleod Clark (EIP) foi construída com o objetivo de explorar a identidade profissional de estudantes do primeiro ano das áreas da saúde e estudos sociais. Inicialmente, os autores buscaram analisar a variabilidade da identidade profissional entre as profissões e quais fatores influenciavam os níveis de identidade entre os diferentes grupos de estudantes. A versão validada trata-se de uma medida unidimensional composta por nove itens, que juntos medem o nível de identidade profissional de estudantes em formação profissional (Adams et al., 2006; Matthews et al., 2019). Para a construção da medida e análise das características psicométricas, Adams et al. (2006) recorreram à análise fatorial exploratória (AFE) e teste de confiabilidade. Após os resultados da AFE, os autores reduziram de 12 para nove a quantidade de itens da escala. O alfa de Cronbach foi de .76 e as correlações item-total variaram entre .32 e .74. No estudo original, análises fatoriais confirmatórias não foram realizadas (Andrianto et al., 2018; Cowin et al., 2013).

Em 2013, novos estudos sobre a qualidade psicométrica da escala foram realizados com amostras de estudantes australianos. Worthington et al. (2013) realizaram AFE e testes de confiabilidade e os resultados confirmaram a estrutura unidimensional e os nove itens estiveram saturavam em um único fator que explicava 43% da variância acumulada. A correlação item-total variou de .50 a .79. Neste estudo, o coeficiente

alfa de Cronbach foi .83. Em outro estudo, Cowin et al. (2013) realizaram análises fatoriais exploratórias e confirmatórias e teste de confiabilidade. Os dados da AFE, diferente do esperado, sinalizaram uma estrutura de três fatores que juntos explicavam 70% da variância acumulada. Os resultados da análise confirmatória sinalizaram um ajustamento fraco com indicadores abaixo dos padrões recomendados ($\chi^2 = 277.92$, $p = .001$; GFI = .71; RMSEA = 0.24). O alfa de Cronbach foi de .78. Segundo os autores, os resultados apontaram inconsistências na estrutura fatorial e no ajustamento, sinalizando a necessidade de novas avaliações psicométricas da medida.

Recentemente, Matthews et al. (2019) realizaram uma revisão sistemática sobre medidas de identidade profissional disponíveis na literatura com o propósito de averiguar suas características psicométricas. Após a seleção dos artigos que descreviam as características psicométricas de um conjunto de escalas sobre identidade profissional, dentre elas a ECIP e a EIP, os autores utilizaram uma lista de verificação baseada no consenso para avaliar a qualidade das medidas selecionadas (Mokkink et al., 2012). A partir dos critérios utilizados, os autores concluíram que nenhum dos instrumentos analisados possuía robustez psicométrica, tendo em vista que se comportaram de forma diferente dos estudos originais. Porém, dentre as medidas existentes, a Escala de Clareza da Identidade Profissional e a Escala de Identidade Profissional de Macleod Clark foram avaliadas como satisfatórias. Em suas conclusões, os autores evidenciaram a demanda de novos estudos psicométricos para testar a qualidade das referidas escalas em contextos diferentes, especialmente em outros idiomas para além da língua inglesa (Matthews et al., 2019).

Cientes das demandas de estudos dedicados à adaptação transcultural de escalas que avaliam o constructo identidade profissional, em especial no contexto da transição universidade-trabalho, este estudo teve como o objetivo adaptar para a língua portuguesa e apresentar evidências de validade da Escala de Clareza da Identidade Profissional (Dobrow & Higgins, 2005) e da Escala de Identidade Profissional de Macleod Clark (Adams et al., 2006).

MÉTODO

Esta pesquisa trata de um estudo de adaptação e validação de medidas, caracterizado como empírico e quantitativo, de corte transversal. O estudo foi dividido em duas etapas: a validade de conteúdo e a validade interna e convergente. De acordo com Cassep-Borges, Balbinotti e Teodoro (2010), para a realização da validação de conteúdo de instrumentos estrangeiros devem ser adotadas as seguintes etapas: (a) autorização dos autores dos instrumentos originais; (b) tradução dos instru-

mentos do idioma de origem para o idioma-alvo; c) retradução (*backtranslation*); (d) validação de conteúdo, por meio da avaliação de juízes *experts*; e (e) avaliação do instrumento por representantes do público-alvo. Para a etapa de validade da estrutura interna, Pasquali (2010), recomenda a avaliação da estrutura fatorial dos instrumentos por meio de análises fatoriais e testes de confiabilidade, além de procedimentos de validade convergente.

Participantes

Para a etapa de validação de conteúdo participaram da pesquisa três juízas *experts*, sendo uma doutoranda e duas doutoras em psicologia, convidadas por terem experiência na construção de medidas psicológicas e por atuarem profissionalmente na área de Orientação Profissional. A tradução do instrumento foi realizada por uma pesquisadora fluente na língua inglesa, enquanto a retradução foi feita por um profissional proficiente em inglês e português, não integrante do grupo de pesquisa. Como representantes do público-alvo participaram seis estudantes universitários que estavam cursando os dois últimos anos da graduação.

Para a etapa de validação da estrutura interna e convergente utilizou-se o procedimento de validação cruzada *Holdout* (Kohavi, 1995). Participaram um total de 424 universitários brasileiros, subdivididos em dois subgrupos independentes (Estudo 1 e Estudo 2). No que tange ao Estudo 1, participaram 200 universitários com idades que variaram de 20 a 50 anos ($M = 23.53$; $DP = 3.74$). Já no Estudo 2 participaram 224 universitários com idades entre 19 e 32 anos ($M = 23.01$; $DP = 2.13$). A descrição detalhada dos participantes, nos dois estudos, encontra-se descrita na Tabela 1.

Tabela 1
Descrição dos participantes

Variável		Estudo 1 <i>n</i> (%)	Estudo 2 <i>n</i> (%)
Sexo	Feminino	139 (69.5)	138 (61.6)
	Masculino	61 (30.5)	86 (38.4)
Universidade	Pública	142 (71)	186 (83)
	Privada	58 (29)	38 (17)
Semestre do curso	7º	68 (34)	61 (27.2)
	8º	31 (15.5)	50 (22.3)
	9º	69 (34.5)	61 (27.2)
	10º	13 (6.5)	26 (11.6)
	11º	12 (6)	20 (8.9)
	12º	7 (3.5)	6 (2.7)

Tabela 1
Descrição dos participantes

Variável		Estudo 1 n (%)	Estudo 2 n (%)
Curso	Ciências Humanas	70 (35)	39 (17.4)
	Ciências da Saúde	37 (18.5)	63 (28.1)
	Engenharias	31 (15.5)	88 (39.3)
	Ciências Sociais Aplicadas	29 (14.5)	17 (7.6)
	Outras Áreas	33 (16.5)	17 (7.6)
1ª formação superior	Sim	190 (95)	219 (97.8)
	Não	10 (5)	5 (2.2)
Pretende atuar na área de formação	Sim	191 (95.5)	205 (91.5)
	Não	9 (4.5)	19 (8.5)

Instrumentos

Para este estudo foi elaborado um Caderno de Pesquisa que continha questões sobre dados pessoais e socioeducacionais, as versões adaptadas da Escala de Clareza da Identidade Profissional e da Escala de Identidade Profissional de Macleod Clark e a versão brasileira da Escala de Engajamento com a Carreira (EEC-Br).

Como mencionado anteriormente, a *Escala de Clareza da Identidade Profissional* (Dobrow & Higgins, 2005) é uma medida unidimensional composta por quatro itens que avaliam a clareza que o estudante em formação possui da sua identidade enquanto profissional. As opções de respostas seguem uma escala Likert com os graus de concordância variando de 1 (*Discordo totalmente*) a 7 (*Concordo totalmente*). Os testes de confiabilidade da versão original evidenciaram boa precisão com alfa de Cronbach de .90.

A *Escala de Identidade Profissional de Macleod Clark* (Adams et al., 2006) é uma medida unidimensional composta por nove itens que avaliam a identidade profissional de estudantes em formação profissional. As opções de respostas para os itens estão em formato da escala Likert com graus de anuência variando de 1 (*Não muito*) a 5 (*Sempre*). Os testes de confiabilidade da versão original evidenciaram boa precisão com alfa de Cronbach de .79 (Adams et al., 2006).

Para o teste da validade convergente utilizou-se a versão adaptada para o português da *Escala de Engajamento com a Carreira* (Hirschi, Freund, & Herrmann, 2014; Marques, Oliveira, & Melo-Silva, 2019). Trata-se de uma medida unifatorial composta por nove itens que avalia o comportamento proativo direcionado a atividades relacionadas à construção da carreira. As opções de resposta estão em formato de

escala tipo Likert que varia de 1 (*Não Muito*) a 5 (*Sempre*). Os testes de confiabilidade da versão adaptada evidenciaram boa precisão com alfa de Cronbach de .89.

Procedimentos

Antes de iniciar o estudo, obteve-se a autorização dos autores para a utilização das escalas em contexto brasileiro. Posteriormente, o estudo foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da universidade das pesquisadoras (CAAE: 50824115.7.0000.5154, parecer nº 1.376.349).

Na etapa de validação de conteúdo, foi enviado um formulário de validação de conteúdo por e-mail para as juízas *experts*, contendo os itens de cada uma das escalas traduzidos, bem como um campo para possíveis comentários e sugestões. Na etapa de validação da estrutura interna e convergente, os participantes foram contatados por conveniência a partir da rede de contatos das pesquisadoras. A divulgação ocorreu via meios eletrônicos e redes sociais virtuais. Os interessados foram encaminhados para um *link* que dava acesso ao caderno de pesquisa. Antes de iniciar o preenchimento, os participantes foram informados sobre o objetivo da pesquisa, leram e concordaram com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o qual assegurava a esse público o anonimato e uso científico das informações.

Análise de dados

Na etapa de validação de conteúdo, a análise de dados foi realizada a partir dos Coeficientes de Validação de Conteúdo (CVC) para os indicadores de clareza de linguagem, pertinência prática, relevância teórica (Cassep-Borges et al., 2010). O CVC foi obtido por meio do cálculo das médias das notas dadas pelas juízas para cada item, em cada uma das três dimensões analisadas, sendo 1 o valor mínimo e 5 o máximo. Posteriormente, o valor foi dividido por 5, que consiste no valor máximo que o item pode receber, e em seguida, subtraiu-se o valor do erro que nesse estudo foi igual a .03. Foram considerados adequados os valores de CVC acima de .80 (Cassep-Borges et al., 2010).

Para a análise dos dados da etapa de validade interna, as respostas foram tabuladas em uma planilha e analisadas por meio do software estatístico IBM SPSS (versão 23), a fim de obter as análises descritivas, o teste de confiabilidade e as correlações entre as variáveis do estudo, enquanto pelo programa estatístico SPSS AMOS (versão 23), foram realizadas as análises fatoriais confirmatórias.

Por meio das análises fatoriais confirmatórias buscou-se verificar a adequação do modelo original das medidas. Como procedimentos, optou-se por utilizar o método de

validação cruzada *Holdout* (Kohavi, 1995), que consiste em dividir o conjunto total de dados em dois subconjuntos mutuamente exclusivos, com o intuito de que um destina-se para treinamento e o outro para reteste do modelo. Sendo assim, o primeiro subconjunto de dados foi denominado Estudo 1 ($n = 200$) e o segundo Estudo 2 ($n = 224$). O Estudo 1 foi utilizado para a estimação dos parâmetros, enquanto o Estudo 2 foi utilizado para o teste da estabilidade dos modelos e para as evidências de validade convergente.

No que tange aos coeficientes de ajustamento, foram utilizados critérios múltiplos, uma vez que cada índice apresenta diferentes forças e fraquezas na avaliação da adequação do modelo fatorial confirmatório. Nos dois estudos foram utilizados como critérios de ajustamento os indicadores qui-quadrado e os graus de liberdade (χ^2/gl), os índices de ajuste *Comparative Fit Index* (CFI) e *Root-Mean-Square Error of Approximation* (RMSEA). De acordo com Marôco (2010), o χ^2/gl refere-se à magnitude da discrepância entre a matriz de covariância observada e a modelada, testando a probabilidade de o modelo teórico se ajustar aos dados. Portanto, um adequado ajustamento do modelo em relação aos índices considera aceitável $\chi^2/\text{gl} \leq 5$ e desejável $\chi^2/\text{gl} \leq 2$. Os índices CFI calculam o ajuste relativo do modelo observado ao compará-lo com um modelo base. Logo, CFI $\geq .90$ indica ajuste adequado, enquanto CFI $\geq .95$ indica ajuste ótimo. O RMSEA é também uma medida de discrepância, de modo que índices do RMSEA $\leq .08$ são considerados aceitáveis, no entanto, ocorre melhor ajustamento quando RMSEA $\leq .05$.

Em estudos de adaptação de medidas, é comum ocorrer a necessidade de reespecificação dos modelos. Neste estudo, as decisões para a exclusão de itens e/ou inclusão de parâmetros entre as variáveis foram tomadas com base na análise dos indicadores quantitativos dos itens que apresentaram correlações cruzadas em mais de um fator e com índices de modificação elevados, acima de 11, como sugerido por Marôco (2010), além dos coeficientes de validade de conteúdo. Adicionalmente, no Estudo 2 foram realizados teste de confiabilidade (alfa de *Cronbach*) e testes de correlação (r de *Pearson*). No caso deste estudo, realizaram-se análises de correlação entre as duas Escalas de Identidade Profissional e a Escala de Engajamento com a Carreira, pois se considera que estas medidas devem estar correlacionadas entre si (Hirschi et al., 2014).

RESULTADOS

Validade de conteúdo

Na etapa de validação de conteúdo, os itens das escalas foram traduzidos do idioma inglês para o português e, em seguida, foi realizada a tradução reversa

(*backtranslation*) dos itens. A partir disso, como resultado da consolidação das traduções foi elaborada uma versão preliminar das escalas em português, que foram avaliadas por três juízas *experts*, especialistas em orientação profissional e construção de medidas. As juízas tiveram como compromisso ler os itens das escalas e avaliá-los, numa escala tipo Likert, em relação à clareza de linguagem, pertinência prática, e relevância teórica. Além disso, as juízas foram convidadas a dar sugestões para melhor compreensão dos itens.

Logo, para cada item, foi atribuído um Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC). Os coeficientes com valores maiores que .80 foram considerados satisfatórios. No entanto, mesmo os coeficientes que obtiveram valores satisfatórios foram analisados segundo as sugestões de alterações das juízas, com o objetivo de aumentar a adequação semântica dos itens. Após as alterações decorrentes da avaliação das juízas, o instrumento foi submetido à avaliação de seis estudantes universitários, representantes do público-alvo a que se destina a medida. Nesta etapa os universitários não sugeriram alterações.

Em relação à Escala de Clareza da Identidade Profissional, os coeficientes de validade de conteúdo variaram de .64 a .90. No que tange à clareza de linguagem, todos os quatro itens apresentaram CVC abaixo de .80; em relação à pertinência prática, somente um item apresentou CVC abaixo de .80 (item 4); enquanto a relevância teórica apresentou todos os itens com CVC igual ou superior a .80. A Tabela 2 apresenta a versão em inglês da ECIP, os itens traduzidos da versão original do instrumento e as alterações posteriores à avaliação das juízas e de representantes do público-alvo.

Tabela2

Resultados da adaptação e validação de conteúdo da Escala de Clareza da Identidade Profissional

Nº	Versão Original	Itens traduzidos	Itens Adaptados
1	I have developed a clear career and professional identity	Eu tenho desenvolvido uma clara identidade profissional e de carreira	Eu tenho clareza da minha identidade profissional e de carreira
2	I am still searching for my career and professional identity (reverse coded)	Eu ainda estou procurando pela minha identidade profissional e de carreira	Eu ainda estou em busca de modelos/referências que me ajudem a construir a minha identidade profissional e de carreira
3	I know who I am, professionally and in my career	Eu sei quem eu sou, profissionalmente e na minha carreira	Eu tenho clareza de quem eu sou, na minha profissão e carreira
4	I do not yet know what my career and professional identity is (reverse coded)	Eu ainda não sei qual é a minha identidade profissional e de carreira	MANTIDO

Em relação à Escala de Identidade Profissional de Macleod Clark, os coeficientes de validade de conteúdo variaram de .64 a .97. Alguns itens obtiveram escores abaixo de .80 nas dimensões clareza de linguagem (itens 2, 4, 6, 7 e 9); pertinência prática (itens 2 e 4); e relevância teórica (itens 2, 3, 4 e 5).

Após as traduções e a validação de conteúdo, obteve-se a versão adaptada dos instrumentos, os quais foram aplicados em estudantes universitários, representantes do público-alvo, a fim de confirmar se os itens estavam escritos de forma clara e objetiva. Nesta última etapa, houve a sugestão de alteração de apenas um item (item 2) da escala. A Tabela 3 apresenta a versão em inglês da EIP, os itens traduzidos da versão original do instrumento e as alterações posteriores à avaliação das juízas e dos representantes do público-alvo.

Tabela 3

Resultados da adaptação e validação de conteúdo da Escala de Identidade Profissional de Macleod Clark

Nº	Versão Original	Itens traduzidos	Itens adaptados
1	I feel like I am a member of this profession	Eu sinto que eu sou um membro dessa profissão	Eu me sinto como se já fosse um membro dessa profissão
2	I feel I have strong ties with members of this profession	Eu sinto que eu tenho laços fortes com os membros dessa profissão	Eu sinto que possuo vínculos com os membros dessa profissão
3	I am often ashamed to admit that I am studying for this profession	Às vezes eu me sinto envergonhado em admitir que estou estudando para essa profissão	Às vezes me sinto inseguro(a) ao dizer que estudo para essa profissão
4	I find myself making excuses for belonging to this profession	Eu me vejo dando desculpas por pertencer a essa profissão	Eu me vejo criando desculpas por estudar para essa profissão
5	I try to hide that I am studying to be part of this profession	Eu tento esconder que estou estudando para fazer parte dessa profissão	Eu evito falar que estudo para essa profissão
6	I am pleased to belong to this profession	Eu sinto prazer em fazer parte dessa profissão	Eu sinto orgulho em saber que farei parte dessa profissão
7	I can identify positively with members of this profession	Eu posso me identificar positivamente com os membros dessa profissão	Eu me identifico positivamente com os membros dessa profissão
8	Being a member of this profession is important to me	Ser um membro dessa profissão é importante para mim	MANTIDO
9	I feel that I share characteristics with other members of the profession	Eu sinto que compartilho características com outros membros dessa profissão	Eu sinto que compartilho características comuns com outros membros dessa profissão

Validade interna e convergente

Na etapa da validação da estrutura interna e convergente, adotou-se o procedimento de validação cruzada, com a subdivisão da amostra em dois subconjuntos independentes. O primeiro subconjunto, Estudo 1 ($n = 200$), foi utilizado para a estimação dos parâmetros, enquanto o segundo subconjunto, Estudo 2 ($n = 224$), foi utilizado para o reteste dos modelos e para o teste da validade convergente. As duas amostras foram divididas aleatoriamente, buscando manter um número mínimo de 200 participantes por subgrupo.

Inicialmente, os dados foram tratados a fim de se identificar a adequação dos dados às exigências estatísticas, em especial à análise da normalidade. Verificou-se que os dados atendiam aos pressupostos da normalidade, considerando-se os critérios estabelecidos por Hair, Black, Babin, Anderson e Tatham (2009). Por fim, para a efetivação das análises, considerou-se a estrutura unidimensional das duas escalas.

Estudo 1 – Estimação dos parâmetros

Tomados os cuidados iniciais, procederam-se as AFCs. Para a Escala de Clareza da Identidade Profissional (ECIP), os índices foram considerados adequados em relação aos padrões recomendados ($\chi^2(200) = 4.82$; $p = .090$; $\chi^2/\text{gl} = 2.41$; CFI = .99; RMSEA = 0.08, (0.00 a 0.18 – IC 90%), $P(\text{rmsea}) \leq .05$). Para a Escala de Identidade Profissional de Macleod Clark (EIP), os índices iniciais estiveram abaixo dos padrões recomendados ($\chi^2(200) = 216.87$; $p < .001$; $\chi^2/\text{gl} = 8.03$; CFI = .80; RMSEA = 0.18, (0.16 a 0.21 – IC 90%), $P(\text{rmsea}) \geq .05$).

Sendo assim, considerando o ajuste inicial de ambas as escalas, observou-se a necessidade de reespecificação apenas da EIP, visto que os dados não se ajustaram adequadamente à estrutura prevista. Contudo, isso não indica que o modelo esteja completamente equivocado, visto que é possível com um número de alterações reduzidas reespecificar o modelo para que melhore o seu ajustamento. A decisão pela reespecificação do modelo deve ser realizada sustentada por fundamentos teóricos. No caso desse estudo, levou-se em consideração os índices de modificação (IM) e o coeficiente de validação de conteúdo dos itens. Ao analisar estes indicadores, constatou-se que estavam acima dos padrões recomendados os IM entre os itens 1 (“eu me sinto como se já fosse um membro dessa profissão”) e 2 (“eu sinto que possuo vínculos com os membros dessa profissão”) (IM = 39.12); itens 3 (“às vezes me sinto inseguro(a) ao dizer que estudo para essa profissão”) e 4 (“eu me vejo criando desculpas por estudar para essa profissão”) (IM = 10.10); itens 5 (“eu evito falar que estudo para essa profissão”) e 4 (“eu me vejo criando desculpas por estudar para essa profissão”) (IM = 61.18); itens 9 (“eu sinto que

compartilho características comuns com outros membros dessa profissão”) e 6 (“eu sinto orgulho em saber que farei parte dessa profissão”) (IM = 20.47); e 9 (“eu sinto que compartilho características comuns com outros membros dessa profissão”) e 7 (“eu me identifico positivamente com os membros dessa profissão”) (IM = 32.50).

A partir das análises, optou-se pela exclusão dos itens 2, 5 e 9 por terem apresentado IM acima dos padrões recomendados, baixos CVC na etapa de validação de conteúdo e por terem conteúdo redundante com outros itens. Adicionalmente, optou-se pela inclusão de parâmetro entre os itens 3 e 4, por possuírem conteúdo negativo. Sendo assim, a EIP, após a rodada de ajustes, apresentou uma estrutura de seis itens que melhor se adequou aos dados da amostra. Após a reespecificação do modelo, a EIP apresentou índices ajustados aos padrões recomendados, com exceção do RMSEA que apresentou índice ligeiramente acima do esperado ($\chi^2(224) = 23.42$; $p < .001$; $\chi^2/gl = 2.92$; CFI = .97; RMSEA = 0.09, (0.05 a 0.14 – IC 90%); $P(rmse) \geq .05$).

Estudo 2 – Teste da estabilidade dos modelos e evidências de validade convergente e confiabilidade

Dando continuidade aos procedimentos de validação cruzada, iniciou-se o Estudo 2. Nesse estudo, os resultados obtidos no Estudo 1 foram testados numa amostra independente ($n = 224$). Novas análises fatoriais confirmatórias foram conduzidas para examinar a estabilidade do ajuste dos modelos propostos no Estudo 1, tanto para a Escala de Clareza da Identidade Profissional, quanto para a Escala de Identidade Profissional de Macleod Clark. A Tabela 4 mostra os resultados das análises fatoriais confirmatórias. Ambas as escalas apresentaram indicadores de ajustamento satisfatórios dentro dos padrões recomendados. Em relação à Escala de Identidade Profissional de Macleod Clark, a estrutura unidimensional com seis itens apresentou bom ajustamento aos dados, melhorando o indicador RMSEA quando comparado com os resultados do Estudo 1.

Tabela 4
Resultados das análises fatoriais confirmatórias

Índices	χ^2	χ^2/gl	CFI	RMSEA (IC 90%)
Escala de Clareza da Identidade Profissional	10.69	2.67	.98	.08(.02 a .15)
Escala de Identidade Profissional de Macleod Clark	18.28	2.28	.97	.07(.02 a .12)

Nota. χ^2 Qui-quadrado; χ^2/gl (Quiquadrado/Graus de Liberdade); CFI (*Comparative Fit Index*); RMSEA (*Root-Mean-Square Error of Approximation*), IC (Intervalo de Confiança), $[P(rmse) \leq .05]$.

Finalizadas as análises de validade da estrutura interna, deu-se prosseguimento ao teste de validade convergente das medidas. Foram realizados testes de correlação linear entre a ECIP e EIP e a Escala de Engajamento com a Carreira (EEC). A correlação entre a ECIP e a EEC ($r = .44$; $p < .010$) e entre a EIP e EEC ($r = .42$; $p < .010$) foram significativas e de intensidade moderada. Já a correlação entre as escalas de ECIP e EIP foi considerada significativa e alta ($r = .61$; $p < .010$). Esses resultados sugerem boas evidências de validade convergente, uma vez que era esperado teoricamente que tais medidas estivessem correlacionadas. Por fim, foram realizados testes de confiabilidade a partir do cálculo do alfa de *Cronbach*. Para a ECIP (com quatro itens) o alfa foi de .80, enquanto para a EIP (com seis itens) obteve-se o valor de .83.

DISCUSSÃO

A construção da identidade profissional é um processo central para o desenvolvimento da carreira, pois orienta e direciona o comportamento dos indivíduos, em especial durante os períodos de transição (Andrianto et al., 2018). Por isso, torna-se um aspecto importante de ser avaliado no contexto das transições para o trabalho visto que se associa ao alcance de bons resultados na carreira (Oliveira, 2014). Pesquisadores do tema identidade profissional em estudantes em formação profissional têm enfatizado que grande parte dos estudos prioriza as pesquisas qualitativas deixando lacunas no campo das investigações quantitativas (Matthews et al., 2019). Porém, para que pesquisas quantitativas sejam realizadas e ofereçam evidências da relação e do impacto da identidade profissional nos processos e resultados associados à carreira, é necessário utilizar medidas fidedignas e com boa qualidade psicométrica. Além disso, existe a recomendação para que sejam realizados estudos de adaptação transcultural visando à comparação de resultados (Borsa et al., 2012).

Apesar das recomendações, ainda existem demandas para a realização de estudos dedicados à adaptação transcultural de escalas de identidade profissional para contextos culturais diferentes daqueles que falam a língua inglesa (Matthews et al., 2019). Cientes dessa lacuna e buscando disponibilizar instrumentos adaptados para a língua portuguesa, esta pesquisa teve como objetivo adaptar e apresentar evidências de validade de duas escalas sobre identidade profissional, direcionadas aos estudantes em formação. A Escala de Clareza da Identidade Profissional e a Escala de Identidade Profissional de Macleod Clark têm sido recorrentemente testadas e avaliadas em suas características psicométricas e utilizadas em estudos que

se dedicam a compreender o papel da identidade profissional nos comportamentos e resultados de carreira de estudantes em formação profissional, em especial na área da saúde (Cowin et al., 2013; Matthews et al., 2019; Worthington et al., 2013).

Neste estudo, foram realizadas várias análises e recorreu-se ao procedimento de validação cruzada para testar o ajuste e a estabilidade das medidas em amostras independentes. Analisados em conjunto, os resultados sinalizam boas evidências de validade das duas medidas testadas.

A versão adaptada para o português da Escala de Clareza da Identidade Profissional obteve bons indicadores de ajustamento nas duas amostras, mantendo a mesma estrutura interna da versão original com quatro itens, além de apresentar bons índices de consistência interna e de validade convergente. Estes resultados reafirmam a estrutura unidimensional da medida e corroboram as evidências de validade relatadas em outros estudos realizados em contexto australiano (Cowin et al., 2013) e norte-americano (Dobrow & Higgins, 2005).

Já a versão em português da Escala de Identidade Profissional de Macleod Clark revelou não seguir a mesma estrutura interna do instrumento original para esta amostra. Na etapa de validação de conteúdo, os indicadores já sinalizavam questionamentos em relação à clareza da linguagem, pertinência prática e relevância teórica de alguns dos itens da escala traduzida para o português. Na primeira rodada de testes estatísticos, verificou-se que o modelo fatorial da versão original (com nove itens) não se ajustou satisfatoriamente aos dados. Após analisar as correlações cruzadas, expressos pelos índices de modificação, e o conteúdo dos itens, optou-se pela redução de três itens e a inclusão de parâmetros entre outros dois. Após a reespecificação, os indicadores mostraram-se satisfatórios sendo mantida a qualidade do ajustamento na segunda testagem realizada em uma amostra diferente. Estes resultados, apesar de diferentes dos apresentados no estudo original, são semelhantes aos relatados por Cowin et al. (2013) e reforçam que o modelo, tal como o preconizado originalmente, precisa de reformulações para garantir bom ajustamento em outros contextos.

Mesmo tendo sido necessária a redução de itens, a versão em língua portuguesa da EIP manteve sua estrutura unifatorial e, recorrendo ao conjunto das análises realizadas, constatou-se que os itens eliminados não afetaram a consistência interna da medida, nem seu constructo, uma vez que os itens excluídos apresentavam redundância de conteúdo com outros itens que foram mantidos no instrumento. Além disso, os testes de correlação corroboraram as evidências de validade convergente da medida adaptada. Neste aspecto, os resultados confirmaram o que era previsto teoricamente, estando as duas escalas de identidade profissional fortemente correlacionadas entre si e moderadamente correlacionadas com a escala de engajamento com a carreira (Hirshi et al., 2014). Além disso, os indicadores de

consistência interna das medidas indicaram boa confiabilidade, na mesma direção dos resultados relatados em outras investigações (Adams et al., 2006; Cowin et al., 2013; Dobrow & Higgins, 2005; Worthington et al., 2013).

Sendo assim, em conjunto, os resultados corroboram as evidências de validade da ECIP e da versão reduzida da EIP para a língua portuguesa para fins de diagnóstico e em futuras pesquisas sobre o tema. Para além da disponibilização de duas medidas de identidade profissional para estudantes em língua portuguesa, uma contribuição metodológica importante desta pesquisa foi o procedimento de validação cruzada *Holdout* (Kohavi, 1995), utilizado no estudo de validade da estrutura interna e convergente, que permitiu que os dados fossem testados em duas amostras independentes, comparando a qualidade e a estabilidade do ajustamento dos modelos propostos.

Para além das contribuições do estudo, algumas limitações devem ser consideradas. Uma delas consiste na amostragem por conveniência, que contou exclusivamente com estudantes universitários brasileiros. Nesse sentido, sugere-se a realização de novos estudos com a colaboração de estudantes universitários residentes em outros países fluentes na língua portuguesa.

Por fim, ressalta-se a relevância dos estudos de adaptação transcultural de instrumentos medida, em especial sobre o constructo identidade profissional. Em termos de recomendação geral, futuras investigações transculturais em países que falam a língua portuguesa são recomendadas, com vista a reforçar as evidências de validade das versões adaptadas das escalas de clareza e identidade profissional apresentadas neste estudo.

REFERÊNCIAS

- Adams, K., Hean, S., Sturgis, P., & Clark, J. M. (2006). Investigating the factors influencing professional identity of first-year healthy and social care students. *Blackwell Publishing Ltd.*, 5(2), 55-68. doi: 10.1111/j.1473-6861.2006.00119.x
- Andrianto, S., Jianhong, M., Hommey, C., Damayanti, D., & Wahyuni, H. (2018). Re-entry adjustment and job embeddedness: The mediating role of professional identity in Indonesian returnees. *Frontiers in Psychology*, 9(792), 1-11. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00792
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paidéia*, 22(53), 423-432. doi: 10.1590/S0103-863X2012000300014
- Carvalho, C., Benevides, J., Motta, C., Cabral, J., Pereira, C., Teixeira, M., & Peixoto, E. (2019). Forms of self-criticizing and self-reassuring scale: Adaptation and validation in a sample of Portuguese children. *Psychologica*, 62(2), 61-74. doi: 10.14195/1647-8606_62-2_4

- Cassep-Borges, V., Balbinotti, M. A. A., & Teodoro, M. L. M. (2010). Tradução e validação de conteúdo: Uma proposta para a adaptação de instrumentos. In L. Pasquali, *Instrumentação Psicológica: Fundamentos e Práticas* (pp. 506-520). Artmed.
- Cowin, L. S., Johnson, M., Wilson, I., & Borgese, K. (2013). The psychometric properties of five professional identity measures in a sample of nursing. *Nurse Education Today*, 33(1), 608-13. doi: 10.1016/j.nedt.2012.07.008
- Dobrow, S. R., & Higgins, M. C. (2005). Developmental networks and professional identity: A longitudinal study. *Career Development International*, 10(6), 567-583. doi: 10.1108/13620430510620629
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados* (6ª Ed). Bookman.
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. doi: 10.1177/1069072713514813
- Kohavi, R. (1995). A study of cross-validation and bootstrap for accuracy estimation and model selection. *International joint Conference on artificial intelligence*, 14(1), 1137-1145.
- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 297-311. doi: 10.1002/j.2161-0045.1999.tb00739.x
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. ReportNumber.
- Marques, B. C. S., Oliveira, M. C., & Melo-Silva, L. L. (2019). Escala de engajamento com a carreira (EEC). In A. L. Andrade, M. F. O. Nunes, M. Z. Oliveira & R. A. M. Ambiel, *Técnicas e medidas em orientação profissional e de carreira* (pp. 49-60). Vetor.
- Matthews, J., Bialocerkowski, A., & Molineux, M. (2019). Professional identity measures for student health professionals: A systematic review of psychometric properties. *BMC Medical Education*, 19(308), 1-10. doi: 10.1186/s12909-019-1660-5
- Mokkink, L. B., Terwee, C. B., Patrick, D. L., Alonso, J., Stratford, P. W., Knol, D. K., Bouter, L. M., & de Vet, H. C. W. (2012). *COSMIN checklist manual*. Consultado em http://fac.ksu.edu.sa/sites/default/files/cosmin_checklist_manual_v9.pdf
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2007). The school-to work transition: A role identity perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1), 114-134. doi: 10.1016/j.jvb.2007.04.004
- Oliveira, M. C. (2014). *Sucesso na carreira depois da graduação: Estudo longitudinal prospectivo da transição universidade-trabalho*. (Tese de Doutorado, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo). <https://doi.org/10.11606/T.59.2014.tde-13112014-101423>
- Pasquali, L. (2010). Testes referentes a construto: Teoria e modelo de construção. In L. Pasquali (Org.), *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas* (pp. 165-198). ArtMed.
- Ribeiro, M. A. (2014). *Carreiras: Novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado*. Juruá.
- Savickas, M. L. (1999). The transition from school to work: A developmental perspective. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 326-336. doi: 10.1002/j.2161-0045.1999.tb00741.x
- Vieira, D. A., Caires, S., & Coimbra, J. L. (2011). Do ensino superior para o trabalho: Contributo dos estágios para a inserção profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 29-36.
- Worthington, M., Salamonson, Y., Weaver, R., & Cleary, M. (2013). Predictive validity of the Macleod Clark Professional Identity Scale for undergraduate nursing students. *Nurse Education Today*, 33(1), 187-91. doi: 10.1016/j.nedt.2012.01.012

Apêndices

ESCALA DE CLAREZA DA IDENTIDADE PROFISSIONAL (ECIP)

A seguir são apresentadas quatro afirma  es sobre a clareza da identidade profissional e de carreira. Leia e responda aos itens *marcando o número que melhor representa sua opinião em cada uma das afirma  es*. Utilize a escala abaixo para indicar o grau de concordância ou discordância em rela  o às afirma  es:

1	2	3	4	5	6	7
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo	Em d��vida	Concordo	Concordo muito	Concordo totalmente

		1	2	3	4	5	6	7
1	Eu tenho clareza da minha identidade profissional e de carreira							
2	Eu ainda estou em busca de modelos/referências que me ajudem a construir a minha identidade profissional e de carreira							
3	Eu tenho clareza de quem eu sou, na minha profissão e carreira							
4	Eu ainda não sei qual �� a minha identidade profissional e de carreira							

Nota: Os itens 2 e 4 estão escritos de forma negativa e necessitam ser recodificados antes das análises.

ESCALA DE IDENTIDADE PROFISSIONAL (EIP)

A seguir são apresentadas seis afirmações que se referem à Identidade Profissional. Leia os itens e responda marcando o número que melhor representa *o quanto você se identifica com a profissão para a qual você está se formando*, de acordo com a seguinte escala:

1	2	3	4	5
Não muito	Um pouco	Às vezes	Muito	Sempre

		1	2	3	4	5
1	Eu me sinto como se já fosse um membro dessa profissão					
2	Às vezes me sinto inseguro(a) ao dizer que estudo para essa profissão					
3	Eu me vejo criando desculpas por estudar para essa profissão					
4	Eu sinto orgulho em saber que farei parte dessa profissão					
5	Eu me identifico positivamente com os membros dessa profissão					
6	Ser um membro dessa profissão é importante para mim					

Nota: Os itens 2 e 3 estão escritos de forma negativa e necessitam ser recodificados antes das análises.